



Tietopaketti lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä

Miksi turvallisuuskulttuurikyselyt ovat usein pitkiä

Turvallisuuskulttuuri koostuu useista osa-alueista, joita jokaista voidaan edelleen kuvata tarkemmin. Turvallisuuskulttuurin kattava ja tarkka arviointi edellyttää, että kaikki olennaiset osa-alueet huomioidaan käyttäen yksityiskohtaisia kysymyksiä. Tämän vuoksi turvallisuuskulttuuria kartoittavat kyselyt ovat usein pitkiä. Pitkillä kyselyillä on yleensä lyhyitä kyselyitä helpompi varmistaa tulosten luotettavuus ja pätevyys. Pitkät kyselyt ovat hyödyllisiä, kun halutaan tarkastella kattavasti ja yksityiskohtaisesti turvallisuusiimapiirin osa-alueita ja mahdollisia kehityskohtia.

Miksi lyhyitä kyselyitä tarvitaan

Työpaikoilla ei usein ole aikaa ja resursseja toteuttaa pitkiä turvallisuuskulttuurikyselyitä, etenkin säännöllisesti. Lyhyet kyselyt ovat pitkiä helpompia toteuttaa ja analysoida, joten ne soveltuvat työpaikoille, joilla on rajalliset resurssit tehdä turvallisuusarvioita.

Muita lyhyiden kyselyiden etuja on, että niillä voidaan saada parempi vastausprosentti ja ne on helpompi toteuttaa säännöllisesti. Lyhyt kysely voidaan esimerkiksi integroida organisaation muihin kyselyihin tai arviointeihin, jolloin sitä ei tarvitse toteuttaa erikseen.

Lyhyet turvallisuuskulttuurikyselyt soveltuvat etenkin yleiseen ja säännölliseen seurantaan sekä mahdollisten ongelmien varhaiseen tunnistamiseen ja käsittelyyn. Ongelmien tunnistamisen jälkeen voi olla tarkoituksenmukaista selvittää tilannetta tarkemmin esimerkiksi laajemman turvallisuuskulttuurin kypsyysmallin avulla.

Esimerkkejä kysymyksistä

Ajslev:n ym. (2017, 2018) validoimassa NOSACQ-kyselyn lyhyessä versiossa käytetyt kysymykset olivat:

- Johto varmistaa, että jokainen saa tarvittavan turvallisuustiedon
- Johto kannustaa työntekijöitä työskentelemään turvallisuussääntöjen mukaisesti - myös silloin, kun työaikataulu on tiukka
- Johto ottaa työntekijät mukaan tehdessään päätöksiä turvallisuudesta
- Me täällä työskentelevät autamme toisiamme työskentelemään turvallisesti
- Me täällä työskentelevät pidämme pikkutapaturmia normaalina osana jokapäiväistä työtä

Kysymykset liittyvät johtajien turvallisuuden priorisointiin ja työntekijöiden sitoutumiseen työskennellä turvallisesti.

Vastausvaihtoehdot olivat "vahvasti samaa mieltä", "samaa mieltä", "eri mieltä" tai "vahvasti eri mieltä". Viimeinen kysymyksistä on käänteinen kysymys, joten myös vastaukset tulee tulkita käänteisesti.

Millaisia lyhyet kyselyt ovat

Vaikka suurin osa turvallisuuskulttuurikyselyistä on pitkiä, on tutkimuksissa kehitetty myös joitakin lyhyitä kyselyitä. Esimerkiksi pohjoismaisesta turvallisuusiimapiirikyselystä (NOSACQ-50) (NFA, 2025) on tehty lyhyempiä versioita. Turvallisuuskulttuurin osa-alueista lyhyissä kyselyissä korostuvat johtajien sitoutuminen ja turvallisuuden priorisointi sekä työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen. Kysymykset liittyvät esimerkiksi turvallisten työtapojen ja turvallisuussääntöjen noudattamiseen (myös aikapaineessa), turvattomaan toimintaan puuttumiseen, turvallisuuden priorisointiin (myös suhteessa tuotannon vaatimuksiin), kehittämiseen, jatkuvaan parantamiseen ja yhteistyöhön. Kyselyissä on myös turvallisuusosaamiseen, tiedon jakamiseen ja turvallisuusongelmien raportointiin liittyviä kysymyksiä.

Johtajien sitoutumista pidetään keskeisimpänä turvallisuuskulttuurin osa-alueena, ja sen on todettu olevan yhteydessä turvallisuussuorituskykyyn. Tämän vuoksi, jos turvallisuuskulttuuria on tarpeen kartoittaa vain yksittäisillä kysymyksillä, on suositeltavaa kartoittaa henkilöstön näkemyksiä siitä, kuinka johtajat priorisoivat turvallisuutta, kuinka aktiivisia ja kyvykkäitä he ovat huolehtimaan turvallisuudesta ja kuinka he siitä viestivät. Työntekijöiden osallistumiseen ja sitoutumiseen liittyvät kysymykset taas voivat kertoa turvallisuuden toteutumisesta käytännössä.

Turvallisuuskulttuurikyselyissä voidaan käyttää toimialakohtaisia kysymyksiä tuottamaan tarkempaa tietoa alan käytännöistä (esim. terveyden- ja sairaanhoitoala). Turvallisuuskulttuurin osa-alueet ja kyselyt ovat kuitenkin yleensä yleisiä ja soveltuvat eri toimialoille sellaisenaan.



Taustatietoja tutkimuksissa kehitetyistä lyhyistä turvallisuuskulttuurikyselyistä

Lähde	Kysymysten määrä ja asteikko	Toimiala ja vastaajat	Alkuperäinen kysely
Hahn & Murphy 2008	6, 4-portainen Likertin asteikko	Terveystenhoito, ydinenergia	DeJoy ym. 2000
Nielsen ym. 2013, 2016	11, 5-portainen Likertin asteikko	Öljyn ja kaasun jalostus, merenkulku	Norwegian offshore risk and safety climate inventory (NORSCI)
Huang ym. 2017	8, 5-portainen Likertin asteikko	Useita (esim. teollisuus, rakentaminen, kuljetus)	Zohar & Luria 2005
Ajslev ym. 2017, 2018	5, 4-portainen Likertin asteikko	Useita	Pohjoismainen turvallisuuskulttuurikysely NOSACQ-50
Summer ym. 2022, 2023	24, 4-portainen Likertin asteikko	Sosiaali- ja terveysala, matkailu- ja ravintolapalvelut, ammatillinen koulutus	NOSACQ-50

Kyselyiden vastaajaryhmät

Turvallisuuskulttuurikysely voidaan suunnata vain työntekijöille tai eri henkilöstöryhmille. Useita kyselyitä voidaan käyttää sellaisenaan tai sovellettuna koko henkilöstölle. Turvallisuuskulttuuria arvioitaessa onkin tärkeää huomioida eri henkilöstöryhmien näkemykset, sillä yhden ryhmän mielipiteet eivät edusta koko organisaation näkemyksiä. Tutkimuksissa on huomattu, että suuret erot eri henkilöstöryhmien välisissä näkemyksissä voivat kertoa ongelmista turvallisuudessa.

Lyhyiden kyselyiden luotettavuudesta ja rajoituksista

Lyhyet kyselyt on yleensä kehitetty valikoimalla pidemmistä kyselyistä kysymyksiä aiemman kirjallisuuden ja asiantuntija-arvioiden perusteella. Lyhyitä kyselyitä on sitten validoitu käytännössä. Useammassa tutkimuksessa on pystytty osoittamaan, että hyvin suunnitellut lyhyet kyselyt voivat olla luotettavia ja päteviä. Flatau-Harrisonin ym. (2018) tutkimuksessa käytettiin laajaa kysymyspatteristoa, josta arvottiin vastaajille kysymykset siten, että eri kulttuurin osa-alueet ja kysymykset olivat riittävästi edustettuina.

Lyhyiden kyselyiden keskeinen rajoitus on silti, että ne eivät välttämättä kata kaikkia turvallisuuskulttuurin olennaisia osa-alueita ja tavoita turvallisuuskulttuurin tarkempia yksityiskohtia. Lyhyt kysely kertoo lähinnä yleisestä tilanteesta tai yksittäisestä turvallisuuskulttuuriin liittyvästä asiasta riippuen siitä millaista kyselyä käytetään. Tämän takia lyhyet kyselyt eivät sovellu turvallisuuskulttuurin laajempaan kehittämiseen siten kuin esimerkiksi laajat kysymysmallit.

Valikoituja kysymyksiä SafeFI-hankkeessa käytetystä kyselystä

SafeFI-hankkeessa käytetystä turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysikyselystä ei ole tehty varsinaista lyhennettyä versiota. Hankkeen tutkijat ovat kuitenkin poimineet seuraavalle sivulle ehdotelman kyselyn väittämistä, joita voisi käyttää lyhyempänä kyselynä. Väittämät on valittu siten, että jokainen alkuperäisen kyselyn turvallisuuskulttuurin osa-alue on edustettuna. On syytä ottaa huomioon, että tämän listan käyttöä ei ole testattu eikä validoitu.

Mikäli työpaikalla ollaan kiinnostuneita tietämään jonkin tietyn turvallisuuskulttuurin osa-alueen toteutumisesta, kannattaa tällöin valita itse siihen osa-alueeseen liittyvä kysymyksiä kyselyyn. Tällöin kyselyn tulos kertoo tuki vain kyseisen kysymyksen aiheesta, ei laajemmin turvallisuuskulttuurista.

SafeFI-hankkeessa käytetty kysely löytyy tutkimuksen verkkosivuilta: <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>.

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>





Valikoituja kysymyksiä SafeFI-hankkeessa käytetystä kypsyysanalyysikyselystä

Ylimmän johdon asenteet turvallisuutta kohtaan (Ylimmän johdon sitoutuminen)

- 1) Johto pitää turvallisuutta työntekijöiden vastuuna. Johto puhuu turvallisuuteen sitoutumisen tärkeydestä, mutta ei tee mitään itse asian eteen.
- 2) Johto on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin vain tapaturmien sattuessa.
- 3) Suurin osa johdosta on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin jatkuvasti.
- 4) Johdon mielestä turvallisuus on yksi tärkeä osa yleistä johtamista.

Esihenkilöiden aktiivinen rooli turvallisuuteen liittyen (Esihenkilöiden sitoutuminen)

- 1) Esihenkilöt vain puhuvat turvallisuudesta
- 2) Esihenkilöt suorittavat virallisessa turvallisuuspolitiikassa määritellyt toimet (esim. työmaakäynnit ja turvallisuuskeskustelut).
- 3) Esihenkilöt ovat sitoutuneita myös ennakoivaan toimintaan ja ovat näkyvästi mukana turvallisuustoiminnassa.
- 4) Esihenkilöiden turvallisuustoimintaa arvioidaan ja esihenkilöt kehittävät toimintaansa saadun palautteen perusteella.

Työntekijöiden teot turvallisuuteen liittyen (Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen)

- 1) Työntekijät eivät osallistu turvallisuuden kehittämiseen.
- 2) Työntekijät osallistuvat turvallisuuteen liittyvään toimintaan vain tekemällä ilmoituksia turvallisuuspoikkeamista.
- 3) Työntekijät osallistuvat kaikkiin turvallisuuteen liittyviin toimiin, jotka ovat määritelty organisaation turvallisuusohjeissa.
- 4) Työntekijät osallistuvat ennakoivasti turvallisuuteen liittyvien muutosten suunnitteluun, toteuttamiseen sekä arviointiin.

Organisaation kiinnostus viestiä turvallisuusasioista henkilöstön kanssa (Viestintä)

- 1) Organisaatiossa viestitään turvallisuusasioista henkilöstölle vain vakavien tapaturmien jälkeen. Kiinnostus kommunikointiin loppahtaa ajan myötä, kun asiat palaavat normaaliksi.
- 2) Organisaatiossa viestitään turvallisuusasioista henkilöstölle paljon, mutta alhaalta ylöspäin viestinnälle on vain harvoja tilaisuuksia.
- 3) Organisaatiossa ymmärretään, että vuoropuhelu henkilöstön kanssa on suotavaa, joten prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle on olemassa. Esihenkilöt sekä kertovat että kyselevät turvallisuusasioista.
- 4) Organisaatiossa on käytössä täsmällinen prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle, jossa esihenkilöt saavat enemmän tietoa takaisin kuin sitä jakavat. Viestintäprosessi on toimiva sekä läpinäkyvä.

Henkilöstön kouluttaminen (Kouluttaminen)

- 1) Henkilöstölle tarjotaan vain työtehtäväkohtaiset lakisäättävät koulutukset.
- 2) Henkilöstölle järjestetään turvallisuuskoulutusta, joka sisältää lainsäädännön vaatimukset sekä yrityksen turvallisuuspolitiikan.
- 3) Henkilöstö koulutetaan turvallisuuden kehittämiseen, esim. vaarojen tunnistaminen, turvallisuuden havainnointi ja vaaratilanneilmoitusten tekeminen.
- 4) Henkilöstö koulutetaan myös ennakoivaan turvallisuustoimintaan, esim. positiivisten turvallisuushavaintojen tekemiseen ja antamaan (ja vastaanottamaan) palautetta.

Henkilöstön suhtautuminen turvallisuushavaintojen tekemiseen (Organisatorinen oppiminen)

- 1) Henkilöstön jäsenet eivät halua ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 2) Vähemmistö henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 3) Suurin osa henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 4) Lähes kaikki henkilöstön jäsenet haluavat ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista sekä tehdä turvallisuusehdotuksia.

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safeindustry>





Lähteet

- Ajslev, J., Dastjerdi, E. L., Dyreborg, J., Kines, P., Jeschke, K. C., Sundstrup, E., Jakobsen, M. D., Fallentin, N., & Andersen, L. L. (2017). Safety climate and accidents at work: Cross-sectional study among 15,000 workers of the general working population. *Safety Science*, 91, 320–325. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.08.029>
- Ajslev, J. Z. N., Sundstrup, E., Jakobsen, M. D., Kines, P., Dyreborg, J., & Andersen, L. L. (2018). Is perception of safety climate a relevant predictor for occupational accidents? A prospective cohort study among blue-collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(4), 370–376. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3723>
- Flatau Harrison, H., Griffin, M. A., Gagne, M., & Andrei, D. (2018). Assessing shortened safety climate measures: Simulating a planned missing data design in a field setting. *Safety Science*, 104, 189–201. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.11.004>
- Forsell, K., Eriksson, H., Järholm, B., Lundh, M., Andersson, E., & Nilsson, R. (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(2), 161–168. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1180-0>
- Hahn, S. E., & Murphy, L. R. (2008). A short scale for measuring safety climate. *Safety Science*, 46(7), 1047–1066. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.06.002>
- Huang, Y., Lee, J., Chen, Z., Perry, M., Cheung, J. H., & Wang, M. (2017). An item-response theory approach to safety climate measurement: The Liberty Mutual Safety Climate Short Scales. *Accident Analysis and Prevention*, 103, 96–104. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.03.015>
- Marín, L. S., Lipscomb, H., Cifuentes, M., & Punnett, L. (2019). Perceptions of safety climate across construction personnel: Associations with injury rates. *Safety Science*, 118, 487–496. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.056>
- NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø). 2025. Safety Climate Questionnaire - NOSACQ-50. <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/safety-climate-questionnaire-nosacq-50>
- Nielsen, M. B., Eid, J., Hystad, S. W., Sætrevik, B., & Saus, E.-R. (2013). A brief safety climate inventory for petro-maritime organizations. *Safety Science*, 58, 81–88. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.04.002>
- Nielsen, M. B., Hystad, S. W., & Eid, J. (2016). The Brief Norwegian Safety Climate Inventory (Brief NORSCI) – Psychometric properties and relationships with shift work, sleep, and health. *Safety Science*, 83, 23–30. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.11.004>
- Shea, T., De Cieri, H., Vu, T., & Pettit, T. (2021). How is safety climate measured? A review and evaluation. *Safety Science*, 143, 105413-. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105413>
- Summers, D., Sarris, A., Harries, J., & Kirby, N. (2022). The development of a brief and practical work safety climate measure. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 87, 103255-. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103255>
- Summers, D., Harries, J., Kirby, N., & Sarris, A. (2023). The validity and measurement equivalence of a brief safety climate questionnaire across casual and permanent workers. *Safety Science*, 159, 106034-. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106034>

Materiaali on tuotettu SafeFI-hankkeessa (Turvallisuuskulttuurin kehittäminen elintarviketeollisuudessa)

Kirjoittajat: Noora Nenonen, Minna Rantala, Susanna Mattila

Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, Tampereen yliopisto ja tutkimuksessa mukana olleet yritykset

Turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusilmapiiriä käytetään usein synonyymeinä, vaikka ne voidaan määritellä erillisiksi kokonaisuuksiksi. Käytännössä kumpaakin käsitettä kuvataan usein samanlaisten osa-alueiden ja prosessien kautta. Tässä materiaalissa lähteinä on käytetty turvallisuusilmapiiriä käsitteleviä julkaisuja, vaikka materiaalissa puhutaankin turvallisuuskulttuurista.

Lisätietoja

SafeFI-hankkeen kotisivuilta <https://projects.tuni.fi/safefoodindustry>

